



ananas potentiel

ANANAS · VOTRE DOSSIER PERSONNALISÉ

Ananas Objectif

Manuel N.

Contrôleur de gestion, enseigne de distribution (6 magasins, Martinique) → Responsable du contrôle de gestion, groupe agroalimentaire multi-sites

Distribution et agroalimentaire — Antilles · 13 octobre 2026 · Réf. TP-2026-EX01

ANANAS ESSENTIEL

PRÉPARER UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

PLAN 30 JOURS

Survitaminez votre carrière !

Ananas — le test des recruteurs et votre dossier personnalisé, édité par Talentys RH.

Ce dossier est un éclairage professionnel rédigé avec l'aide de l'intelligence artificielle à partir de vos résultats d'évaluation et de votre contexte. Il ne constitue ni un diagnostic psychologique, ni un bilan de compétences, ni une promesse d'emploi.

Sommaire

Votre dossier

0	Votre profil en un coup d'œil	lecture de vos résultats
1	Comprendre votre fonctionnement professionnel	Ananas Essentiel
2	Préparer votre entretien d'embauche	Parcours entretien
3	Votre plan d'action sur 30 jours	Plan 30 jours
—	À propos de ce dossier	nature du document, données, contact

Votre profil en un coup d'œil

Manuel, vos résultats décrivent un professionnel qui réfléchit avant de s'engager, qui aime comprendre les mécanismes sous-jacents d'une situation et qui décide sur des faits plutôt que sur des impressions. Vous vous épanouissez dans les environnements qui vous laissent analyser en profondeur, structurer et planifier. Dans votre fonction de contrôleur de gestion, cette combinaison est un atout évident : vos trois réalisations (clôture ramenée de 10 à 4 jours, modèle budgétaire, suivi des marges) en sont la trace. Le poste de responsable que vous visez va solliciter en plus une dimension plus exposée : convaincre une direction, embarquer des directeurs de site, tenir une position en réunion. C'est précisément là que vos résultats signalent des points de vigilance utiles à travailler avant votre entretien.

Vos traits, du plus marqué au plus discret

Logique	Dominant	Prend des décisions basées sur des faits.
Discipliné	Dominant	Apprécie l'ordre et tient le cadre.
Rationnel	Dominant	Prend rapidement des décisions logiques.
Ordonné	Dominant	Capacité à organiser et à structurer.
Intuitif	Marqué	Prend des décisions avec peu d'informations.
Introverti	Marqué	Recharge son énergie en étant seul.
Extraverti	Marqué	Recharge son énergie au contact des autres.
Analytique	Modéré	Apprécie le concret.
Diplomate	Modéré	Habile au dialogue et à la négociation.
Adaptable	Discret	Possède une haute capacité d'adaptation.
Flexible	Discret	Apprécie le changement et l'imprévu.
Empathique	Discret	Écoute ses émotions et celles des autres.

Vos points d'appui

Réflexion stratégique

Vos résultats soulignent votre capacité à anticiper les tendances et à envisager l'avenir avec une vision large. Votre modèle budgétaire 2026 par rayon, devenu la base de la négociation avec les actionnaires, en est une illustration directe : vous ne produisez pas seulement un chiffre, vous construisez un cadre de décision.

Pragmatisme logique

L'évaluation décrit un penchant marqué pour l'analyse objective et la prise de décision rationnelle. Le suivi hebdomadaire des marges et de la démarque, avec un résultat mesurable de 0,4 point en six mois, montre que votre analyse débouche sur une action et un chiffre.

Orientation vers l'action concrète

Vous préférez organiser et structurer pour avancer de manière décisive. La refonte du reporting de six magasins, avec un délai de clôture divisé par plus de deux, est une preuve de livraison, pas seulement d'intention.

Compréhension des systèmes complexes

Votre curiosité pour les liens entre les composantes d'un ensemble favorise une vision globale. Pour un groupe agroalimentaire multi-sites, où la marge se joue entre achats, production, logistique et magasins, c'est la compétence qui distingue un responsable d'un producteur de tableaux.

Vos points de vigilance

Communication interpersonnelle

Vos résultats indiquent qu'un effort conscient peut être nécessaire pour que votre raisonnement logique soit compris de tous, en particulier lors d'échanges informels. En entretien avec une DAF et un directeur général, le risque est de livrer une démonstration complète là où ils attendent une conclusion en trois phrases. Levier : annoncer la conclusion d'abord, puis proposer le détail si on vous le demande.

Flexibilité face à l'imprévu

Votre tendance à privilégier la planification peut rendre l'adaptation spontanée moins immédiate. Un entretien ne suit jamais tout à fait le plan prévu. Levier : préparer non pas un discours mais des briques (trois réalisations, trois convictions, trois questions) que vous pouvez réassembler dans n'importe quel ordre.

Expression des émotions

Votre inclinaison vers l'analyse rationnelle peut masquer l'expression spontanée de vos ressentis. Un jury cherche aussi à savoir ce qui vous anime. Levier : pour chaque réalisation, préparer une phrase sur ce que vous avez ressenti ou appris, en plus de ce que vous avez fait.

Comment lire ce dossier. Ces résultats proviennent d'un questionnaire déclaratif rempli à un instant donné : ils décrivent la manière dont vous vous percevez, pas une vérité objective sur vous. Ce dossier est un éclairage professionnel, non un diagnostic. Les interprétations qu'il propose sont des hypothèses que vous devez confronter à votre expérience ; celles qui ne vous correspondent pas sont à écarter sans hésitation.

ANANAS ESSENTIEL

Comprendre votre fonctionnement professionnel

Manuel, ce premier module vous donne une lecture structurée de vos résultats, reliée à votre métier de contrôleur de gestion et au poste de responsable que vous visez. Il se termine par trois exercices courts pour vérifier, avec votre propre expérience, ce que ces résultats disent de vous.

Ce que disent vos résultats

CE QUE DISENT VOS RÉSULTATS

Les éléments factuels de votre évaluation

Quatre traits dominants : logique, discipliné, rationnel, ordonné. Trois traits discrets : adaptable, flexible, empathique. Quatre points forts : réflexion stratégique, pragmatisme logique, orientation vers l'action concrète, compréhension des systèmes complexes. Trois points de vigilance : communication interpersonnelle, flexibilité face à l'imprévu, expression des émotions. L'évaluation recommande de vous impliquer dans des projets d'analyse et de planification, et de vous encourager à verbaliser votre raisonnement en équipe.

Les traits sont présentés du plus marqué au plus discret ; il n'existe pas de score chiffré, et un trait discret n'est pas une lacune mais une préférence moins spontanée. Dans la suite, chaque fois que nous relierons un trait à votre poste ou à votre entretien, il s'agit d'une hypothèse de consultant, signalée comme telle, que vous êtes le seul à pouvoir confirmer.

Vos traits dominants au travail

Vos quatre traits dominants forment un ensemble cohérent : un profil de fiabilisation, qui comprend, structure et décide sur des bases solides.

Logique

Vous partez des faits. Concrètement, quand un directeur de magasin vous dit que sa marge a baissé « à cause du climat », vous allez chercher la décomposition par rayon avant de répondre. C'est ce qui a rendu le suivi hebdomadaire des marges crédible auprès des deux magasins pilotes : les chiffres précédaient l'opinion. Pour un responsable, c'est la base de l'autorité technique.

Discipliné

Vous tenez un cadre dans la durée. Ramener une clôture analytique de 10 à 4 jours ne se fait pas en une fois : il faut tenir le calendrier mois après mois, relancer, standardiser. Ce trait rassure une direction financière. Il est probable aussi que vous supportiez mal le retard des autres ; un responsable doit apprendre à l'obtenir sans le reprocher.

Rationnel

Vous décidez vite quand les données sont réunies. En réunion de direction, cela donne des recommandations nettes, ce qu'attendent une DAF et un directeur général. Le revers, signalé par vos points de vigilance, est qu'une décision juste mais non expliquée peut sembler abrupte à ceux qui la subissent sur le terrain.

Ordonné

Vous organisez et structurez spontanément. Le tableau de bord unique et le modèle budgétaire par rayon sont des objets ordonnés : un seul format, une seule logique, lisibles par tous. Dans un groupe multi-sites, cette capacité à imposer un langage commun est l'une des premières attentes vis-à-vis d'un responsable du contrôle de gestion.

Vos traits plus discrets : ce que cela change

Un trait discret n'est pas un manque. Il indique une préférence que vous mobilisez moins naturellement, et donc une compétence que vous devez activer de manière délibérée, par la méthode plutôt que par l'instinct. Vos trois traits discrets ont un point commun : ils concernent le mouvement et la relation, là où vos traits dominants concernent la structure et la raison.

Adaptable

Ce trait est sollicité à chaque changement d'outil, de périmètre ou d'organigramme ; dans un groupe agroalimentaire multi-sites, c'est fréquent. Vous l'activez « sur commande » en planifiant le changement comme un projet : ce qui change, à quelle date, ce que vous gardez. Votre discipline devient alors le moteur de votre adaptation.

Flexible

L'imprévu est sollicité en entretien (question inattendue, jury différent de celui annoncé) et en gestion de crise (rupture d'approvisionnement, erreur de stock). Votre parade : avoir toujours un plan B écrit. Pour l'entretien, ce dossier vous donne des briques réutilisables plutôt qu'un discours linéaire.

Empathique

Ce trait est sollicité chaque fois qu'un interlocuteur défend ses chiffres avec affect, ce qui est le quotidien d'un contrôleur de gestion face aux opérationnels. Vous le mobilisez par une routine simple : avant toute analyse, une question sur ce que vit la personne (« Comment s'est passé le mois pour vous ? ») et une reformulation de sa réponse.

Vos points d'appui

Vous construisez des cadres de décision, pas seulement des chiffres

Situation : votre modèle budgétaire 2026 par rayon a servi de base à la négociation avec les actionnaires. Cela signifie que votre travail a été jugé suffisamment solide pour engager l'entreprise. En entretien, c'est la preuve que vous savez déjà travailler au niveau d'une direction.

Vous livrez des résultats mesurables

Situation : démarque réduite de 0,4 point en six mois sur deux magasins pilotes, délai de clôture ramené de 10 à 4 jours. Deux chiffres, deux délais, deux périmètres. Un jury retient les candidats qui parlent en résultats datés ; vous en avez.

Vous faites travailler des opérationnels sur vos outils

Situation : le suivi hebdomadaire des marges est animé avec les directeurs de magasin, pas envoyé par courriel. C'est votre meilleur contre-argument au doute possible sur votre dimension managériale : vous avez déjà fait adhérer des responsables de site à une discipline de gestion.

Vous voyez le système entier

Situation typique du poste visé : dans l'agroalimentaire multi-sites, un écart de marge peut venir des achats, du rendement de production, de la logistique ou de la casse en magasin. Votre évaluation souligne votre aptitude à saisir les liens entre composantes : c'est exactement la compétence qui justifie un poste de responsable plutôt que de contrôleur.

Vos points de vigilance, et comment les transformer

POINT DE VIGILANCE**Communication interpersonnelle**

Votre évaluation signale qu'un effort conscient peut être nécessaire pour que votre raisonnement soit compris, en particulier dans les échanges informels. Où cela coûte cher : en entretien devant une DAF et un directeur général, qui décident en quinze minutes et retiennent trois idées ; en réunion de direction, où un argument juste mais trop long est coupé ; au café avec un directeur de magasin, où votre silence peut passer pour de la distance.

CONSEIL**Levier**

Adoptez la règle « conclusion d'abord ». Avant chaque échange important, écrivez en une phrase ce que vous voulez que l'autre retienne et dites-la en premier. Ensuite seulement, proposez le détail : « Je peux vous montrer comment j'arrive à ce chiffre si vous le souhaitez. » Entraînez-vous cette semaine sur vos trois réalisations : une phrase de conclusion par réalisation.

POINT DE VIGILANCE**Flexibilité face à l'imprévu**

Votre préférence pour la planification peut ralentir votre adaptation à un changement soudain. Où cela coûte cher : un entretien qui ne suit pas l'ordre prévu, un jury qui vous interrompt, une question sur un sujet que vous n'aviez pas anticipé ; plus tard, une réorganisation de périmètre décidée sans vous.

CONSEIL**Levier**

Préparez des briques plutôt qu'un discours. Trois réalisations, trois convictions sur le métier, trois questions à poser : neuf briques que vous connaissez par cœur et que vous assemblez selon la question posée. Ajoutez une phrase de transition passe-partout pour reprendre pied : « C'est une bonne question, je vais y répondre par un exemple précis. »

POINT DE VIGILANCE**Expression des émotions**

Votre inclinaison vers l'analyse peut masquer l'expression de vos ressentis. Où cela coûte cher : un jury qui ne perçoit pas ce qui vous motive conclut à un candidat compétent mais interchangeable ; des équipes qui ne vous voient jamais réagir finissent par ne plus vous solliciter.

CONSEIL**Levier**

Pour chacune de vos trois réalisations, ajoutez une phrase « ce que j'ai appris » ou « ce qui m'a plu ». Par exemple : « Ce qui m'a le plus marqué sur le suivi des marges, c'est le moment où un directeur de magasin a commencé à m'appeler lui-même pour comprendre un écart. » Ce type de phrase dit votre motivation sans que vous ayez à la déclarer.

Les environnements où vous donnez le meilleur

Dimension	Ce qui vous convient	Ce qui vous use
Rythme	Cycles réguliers (clôtures, budgets), échéances connues à l'avance	Urgences permanentes, priorités changeant chaque jour
Mode de décision	Décisions argumentées, sur dossier, avec le temps d'analyser	Décisions à chaud, sur impression, sans données
Relation à l'équipe	Petit comité, sujets précis, interlocuteurs réguliers	Grandes réunions, échanges informels prolongés, exposition continue
Type de management	Un supérieur qui fixe le cadre puis laisse l'autonomie	Un management intrusif ou, à l'inverse, flou sur les attentes
Nature des missions	Structurer, fiabiliser, modéliser, améliorer un système	Gérer l'ambiguïté sans cadre, animer sans objectif précis
Niveau d'imprévu	Imprévu limité et anticipable par des plans B	Imprévu quotidien et subi

HYPOTHÈSE À VÉRIFIER

Ce tableau est une projection construite à partir de vos traits et de votre contexte. Confrontez-le à votre expérience : si une ligne ne vous correspond pas, c'est elle qui a tort, pas vous. Utilisez-le surtout pour préparer les questions que vous poserez à vos interlocuteurs sur l'environnement du poste visé.

Trois exercices pour vous approprier ces résultats

Exercice 1 – Relecture d'expérience

20 minutes

Vérifier, sur des faits récents, comment vos traits dominants se manifestent réellement dans votre travail.

1. Listez trois situations des trois derniers mois où vous avez dû décider ou convaincre (une clôture, une réunion avec un directeur de magasin, un arbitrage budgétaire).
2. Pour chacune, notez quel trait dominant a joué (logique, discipliné, rationnel, ordonné) et s'il a servi ou desservi le résultat.
3. Repérez la situation où un trait discret (adaptable, flexible, empathique) aurait été utile. Qu'auriez-vous fait différemment ?
4. Gardez ces trois situations : elles nourriront vos réponses d'entretien.

Pour conclure : Parmi ces trois situations, laquelle raconteriez-vous à un jury pour montrer que vous êtes déjà un responsable, et pas seulement un contrôleur ?

Exercice 2 – Confrontation

15 minutes

Comparer l'image que donnent vos résultats à celle que perçoivent les personnes qui travaillent avec vous.

1. Choisissez deux personnes de confiance qui vous voient travailler : par exemple un des directeurs de magasin du suivi hebdomadaire et un pair ou votre responsable actuel.
2. Demandez-leur, par message ou de vive voix, trois adjectifs qui vous décrivent au travail et une situation où ils vous ont trouvé particulièrement efficace.
3. Comparez leurs réponses à vos traits dominants et à vos points de vigilance. Notez les convergences et les écarts.
4. Si un écart vous surprend, demandez un exemple précis : c'est souvent là que se cache une information utile pour l'entretien.

Pour conclure : Les autres perçoivent-ils votre rigueur comme une sécurité ou comme une distance ? Qu'est-ce que cela change dans votre manière de vous présenter ?

Exercice 3 – Projection dans le poste visé

25 minutes

Repérer, dans le poste de responsable du contrôle de gestion multi-sites, où vos traits sont servis et où ils seront contrariés.

1. Décrivez par écrit une journée type dans le poste visé : réunion de direction, point avec les sites, revue de marges, arbitrage d'investissement, échange informel avec la production.
2. Pour chaque moment, indiquez s'il mobilise plutôt vos traits dominants (structure, analyse, décision) ou vos traits discrets (adaptation, relation, imprévu).
3. Comptez les moments de chaque catégorie. Si les traits discrets dominent la journée, listez pour chacun la méthode qui vous permettra de l'assumer.
4. Formulez deux questions à poser au jury pour vérifier la réalité de cette journée type.

Pour conclure : Ce poste vous attire-t-il pour ce qu'il vous permettra de structurer, ou pour l'exposition qu'il vous donnera ? Les deux réponses sont légitimes, mais elles ne se préparent pas de la même façon.

En résumé

Vos résultats dessinent un profil solide pour la fonction visée : vous comprenez les systèmes, vous structurez, vous décidez sur des faits et vous livrez des résultats mesurables. Ce que le poste de responsable ajoute, c'est l'exposition : convaincre vite, s'adapter à un échange qui dévie, laisser voir ce qui vous anime. Rien de cela ne vous est étranger ; cela demande simplement de la méthode, et vous êtes précisément quelqu'un de méthodique. Le module suivant transforme cette lecture en préparation concrète de votre entretien ; le plan 30 jours l'organise dans le temps qui vous reste.

Hypothèses à confronter à votre expérience

- Vous préférez les échanges en petit comité sur un sujet précis plutôt que les grandes réunions : cette hypothèse découle de l'équilibre entre vos traits introverti et extraverti.
- Vous repérez souvent un problème avant d'en avoir la preuve chiffrée (trait intuitif marqué), puis vous le vérifiez.
- Vous attendez des autres la même rigueur de calendrier que la vôtre, ce qui peut créer de la tension avec les opérationnels.
- Votre aisance à négocier dépend fortement de votre niveau de préparation (trait diplomate modéré).

PARCOURS ENTRETIEN

Préparer votre entretien d'embauche

Manuel, dans trois semaines vous rencontrez une DAF et un directeur général pour un poste de responsable du contrôle de gestion multi-sites. Votre technique ne sera probablement pas mise en doute ; ce qui se jouera, c'est votre capacité à vous présenter comme un responsable : conclure vite, embarquer des sites, tenir une position. Ce module vous donne un pitch, douze réponses construites sur vos réalisations, trois réponses aux questions qui visent vos points de vigilance, et une préparation jour par jour.

Ce que le recruteur va chercher à vérifier

Pour un responsable du contrôle de gestion dans un groupe agroalimentaire multi-sites, une DAF et un directeur général vérifient en général quatre choses. Un : la maîtrise technique (clôtures, budgets, analyse de marge, coûts de revient industriels), que votre parcours en distribution couvre en grande partie, avec un point d'acquisition probable sur les coûts de production. Deux : la capacité à harmoniser des sites qui ont chacun leurs habitudes, ce que votre réalisation sur le reporting de six magasins démontre. Trois : la capacité à faire adhérer des opérationnels, que votre suivi des marges avec les directeurs de magasin illustre. Quatre : la posture face à une direction, c'est-à-dire la capacité à recommander, à tenir une position et à dire non avec des arguments. Vos résultats suggèrent que vous êtes très crédible sur les deux premiers points, convaincant sur le troisième si vous le racontez, et que le quatrième dépend de votre travail de communication d'ici l'entretien.

CE QUE DISENT VOS RÉSULTATS

Vos points d'appui pour cet entretien

Réflexion stratégique (modèle budgétaire devenu base de négociation avec les actionnaires).
Orientation vers l'action concrète (clôture ramenée de 10 à 4 jours ; démarque réduite de 0,4 point).
Compréhension des systèmes complexes (aptitude à relier achats, production, logistique et magasins).
Ces trois éléments viennent de votre évaluation et de vos réalisations : ils sont à faire entendre explicitement.

POINT DE VIGILANCE

Votre risque principal en entretien

Votre évaluation signale un point de vigilance sur la communication interpersonnelle : votre raisonnement peut demander un effort pour être compris de tous. Vous avez vous-même indiqué être peu à l'aise à l'oral devant plusieurs personnes. Le risque concret est double : répondre trop longuement, en déroulant la méthode avant la conclusion ; et rester sur le registre technique quand le jury cherche à savoir qui vous êtes comme responsable. Tout ce module est construit pour contrer ces deux risques.

Votre pitch de présentation (60 secondes)

Version complète (60 s, ≈ 150 mots)

[à copier](#)

Je suis contrôleur de gestion dans une enseigne de distribution de six magasins en Martinique. Mon métier, tel que je le pratique, consiste à transformer des chiffres en décisions que les opérationnels s'approprient.

Trois exemples. J'ai refondu le reporting mensuel des six magasins : la clôture analytique est passée de dix à quatre jours, avec un tableau de bord unique pour la direction. J'ai construit le modèle budgétaire 2026 par rayon, qui a servi de base à la négociation avec les actionnaires. Et j'ai mis en place, avec les directeurs de deux magasins pilotes, un suivi hebdomadaire des marges et de la démarque : la démarque a reculé de 0,4 point en six mois.

Je candidate à ce poste parce que je veux passer d'un périmètre où je fiabilise à un périmètre où je pilote : plusieurs sites, une production, et une direction qui attend des recommandations, pas seulement des tableaux.

Répétez-le à voix haute, debout, chronomètre en main, au moins cinq fois. Votre évaluation indique une préférence pour le calme et la préparation : utilisez-la. Ralentissez sur les trois chiffres (quatre jours, actionnaires, 0,4 point) et regardez une personne différente du jury à chaque exemple.

Version courte (30 s)

[à copier](#)

Contrôleur de gestion d'une enseigne de six magasins, je transforme des chiffres en décisions que le terrain s'approprie : clôture ramenée de dix à quatre jours, modèle budgétaire utilisé face aux actionnaires, suivi hebdomadaire des marges avec les directeurs de magasin, qui a réduit la démarque de 0,4 point. Je candidate pour passer d'un périmètre que je fiabilise à un périmètre multi-sites que je pilote.

À utiliser si le jury ouvre par « Présentez-vous en quelques mots » ou s'il est visiblement pressé. Vous pourrez développer chaque exemple ensuite, à la demande.

Douze questions probables et vos réponses

Les réponses sont rédigées à la première personne, prêtes à être dites. Les éléments entre crochets sont à compléter avec vos propres chiffres : le dossier n'en invente aucun.

1 Pouvez-vous vous présenter en quelques minutes ?

Le jury vérifie votre capacité de synthèse et cherche le fil conducteur de votre parcours, pas une chronologie.

SITUATION Utilisez votre pitch de 60 secondes, puis arrêtez-vous. Le silence qui suit n'est pas un vide à combler : c'est l'invitation au jury de choisir ce qu'il veut creuser.

ACTION Je dis le pitch complet, en terminant par la phrase sur le passage de « fiabiliser » à « piloter ». Puis j'ajoute une seule phrase d'ouverture : « Je peux détailler l'un de ces trois exemples si vous le souhaitez. »

RÉSULTAT Le jury retient trois chiffres et une intention claire. Il choisit lui-même la suite, ce qui vous place sur votre terrain : répondre précisément à une question précise.

Appui dans votre profil : Orientation vers l'action concrète : vos réalisations parlent en résultats datés.

Piège à éviter : Dérouler votre CV depuis vos études. Votre trait ordonné vous y pousse ; résistez, le jury a votre CV sous les yeux.

2 Pourquoi ce poste, et pourquoi notre groupe ?

Le jury cherche une motivation professionnelle argumentée, et vérifie que vous avez compris la différence entre contrôleur et responsable.

SITUATION Dans mon poste actuel, j'ai un périmètre de six magasins et une direction qui me connaît. J'ai livré ce que je pouvais structurer à ce niveau : reporting, budget, suivi des marges.

ACTION Je cherche un périmètre où la complexité vient de la chaîne complète, des achats à la production jusqu'aux sites de vente. L'agroalimentaire multi-sites me semble être le terrain où ma capacité à relier les composantes d'un système a le plus de valeur. [Ajoutez une raison propre au groupe : un projet connu, une implantation, un produit.]

RÉSULTAT Je ne viens pas chercher un titre, je viens chercher un périmètre à la hauteur de ce que je sais faire, et une direction qui attend des recommandations.

Appui dans votre profil : Compréhension des systèmes complexes et réflexion stratégique, deux points forts de votre évaluation.

Piège à éviter : Parler uniquement de ce que vous voulez obtenir. Équilibrez avec ce que vous apportez au groupe.

3 Parlez-nous d'un projet dont vous êtes particulièrement fier.

Le jury évalue votre capacité à conduire un changement et à mesurer son effet.

SITUATION Quand j'ai pris le reporting mensuel des six magasins, la clôture analytique demandait dix jours et chaque magasin avait ses propres formats, ce qui rendait les comparaisons impossibles.

TÂCHE Mon objectif était de donner à la direction un tableau de bord unique, fiable, dans un délai compatible avec la prise de décision.

ACTION J'ai standardisé les formats de remontée, [précisez : automatisé telle extraction, supprimé telles saisies], puis j'ai tenu le nouveau calendrier mois après mois avec les responsables de chaque magasin, en expliquant à chacun ce que la direction ferait de ses chiffres.

RÉSULTAT Le délai est passé de dix à quatre jours, et la direction dispose d'un tableau de bord unique. Ce qui m'a le plus marqué, c'est le moment où les directeurs de magasin ont commencé à utiliser le tableau pour eux-mêmes.

Appui dans votre profil : Discipliné et ordonné : la tenue d'un calendrier dans la durée et l'imposition d'un format commun.

Piège à éviter : Détailler la technique de l'outil. Le jury veut entendre le changement obtenu chez les gens, pas la formule.

4 Donnez-nous un exemple où votre analyse a réellement changé une décision de la direction.

Le jury vérifie que vous travaillez au niveau de la décision, pas seulement de la production de chiffres.

SITUATION	Pour le budget 2026, l'enseigne devait négocier avec ses actionnaires. Les exercices précédents reposaient sur [précisez : une reconduction globale, une hypothèse unique].
TÂCHE	Il fallait un modèle suffisamment fin pour discuter rayon par rayon, et suffisamment solide pour engager l'entreprise.
ACTION	J'ai construit un modèle budgétaire par rayon, avec des hypothèses explicites [précisez : fréquentation, panier, marge, démarque] que la direction pouvait faire varier en séance. J'ai présenté le modèle à la direction avec trois scénarios, en commençant par celui que je recommandais.
RÉSULTAT	Le modèle a servi de base à la négociation avec les actionnaires. [Si vous le pouvez, ajoutez ce qui a été obtenu ou arbitré grâce à lui.]

Appui dans votre profil : Réflexion stratégique : vous construisez un cadre de décision, pas un chiffre isolé.

Piège à éviter : Présenter les trois scénarios sans dire lequel vous recommandiez. Un responsable prend position.

5 Comment faites-vous adhérer des opérationnels à une discipline de gestion ?

Question clé pour un poste multi-sites : le jury cherche une méthode éprouvée, pas une intention.

SITUATION	La démarque et les marges de l'enseigne étaient suivies mensuellement, trop tard pour agir. Deux directeurs de magasin étaient volontaires pour tester autre chose.
TÂCHE	Mettre en place un suivi hebdomadaire qu'ils s'approprient, sans qu'il soit vécu comme un contrôle.
ACTION	J'ai construit le suivi avec eux, en partant de ce qu'ils pouvaient influencer chaque semaine [précisez : rayons sensibles, casse, inventaires tournants]. Nous avons tenu un point hebdomadaire court, où je venais avec les écarts et eux avec les explications et les actions. J'ai veillé à commencer chaque point par leur lecture avant la mienne.
RÉSULTAT	La démarque a reculé de 0,4 point en six mois sur les deux magasins pilotes. [Précisez si le dispositif a été étendu.]

Appui dans votre profil : Pragmatisme logique : l'analyse débouche sur une action et un chiffre.

Piège à éviter : Dire « je leur ai envoyé le tableau chaque semaine ». Insistez sur l'animation et sur la co-construction.

6 Vous n'avez jamais managé d'équipe. Comment comptez-vous diriger un service ?

Le jury teste votre lucidité sur l'écart entre votre expérience et le poste, et votre façon d'y répondre.

SITUATION	C'est exact, je n'ai pas de management hiérarchique à ce jour. J'assure la coordination fonctionnelle de deux assistants de gestion, et j'anime des directeurs de magasin qui ne me rapportent pas.
-----------	---

ACTION	Ce que je sais faire aujourd'hui, c'est fixer un cadre, tenir un calendrier, expliquer à chacun ce que l'on fait de son travail, et obtenir des résultats de personnes sur lesquelles je n'ai aucune autorité hiérarchique. Ce que je devrai apprendre, c'est l'évaluation, le développement et les décisions difficiles sur les personnes. Je compte le faire en restaurant d'emblée des points individuels réguliers et en m'appuyant sur vous, [nom de la DAF], pour les premières situations délicates.
RÉSULTAT	Je préfère vous dire précisément ce que je maîtrise et ce que j'apprendrai, plutôt que de vous laisser le découvrir.

Appui dans votre profil : Logique et rationnel : vous nommez l'écart et proposez une méthode, ce qui est en soi une posture de responsable.

Piège à éviter : Minimiser la question ou prétendre que la coordination fonctionnelle équivaut au management. Le jury le sait.

7 Quelle est votre expérience des coûts de revient industriels ?

Le passage de la distribution à l'agroalimentaire pose la question des compétences en contrôle de gestion industriel.

SITUATION	Mon expérience est en distribution : marges commerciales, démarque, budgets par rayon. [Si vous avez eu un contact avec des coûts de production, dans une mission, une formation ou un fournisseur, précisez-le ici.]
ACTION	Les mécanismes que je maîtrise se transposent : décomposition d'un écart, standardisation des remontées, animation des responsables de site. Les notions spécifiques (rendements matière, coûts de main-d'œuvre directe, écarts sur standards) sont des méthodes que j'ai [précisez : étudiées, pratiquées partiellement] et que je prévois d'approfondir avant la prise de poste, notamment en passant du temps en production les premières semaines.
RÉSULTAT	Je ne vous promets pas d'être opérationnel sur le coût de revient le premier jour ; je vous propose un plan pour l'être dans [précisez un délai réaliste].

Appui dans votre profil : Compréhension des systèmes complexes : vous abordez la production comme un système dont vous allez apprendre les paramètres.

Piège à éviter : Noyer la question sous des généralités. Une réponse honnête et méthodique vaut mieux qu'une compétence revendiquée.

8 Comment réagissez-vous quand un directeur de site conteste vos chiffres ?

Le jury évalue votre fermeté et votre capacité relationnelle sous tension.

SITUATION	Cela arrive régulièrement, notamment lors du suivi hebdomadaire des marges : un directeur de magasin qui conteste un écart de démarque [précisez un cas vécu].
ACTION	Je commence par lui demander sa lecture et je reformule ce qu'il me dit, avant d'ouvrir le détail. Souvent, il a raison sur une partie : un inventaire décalé, une livraison mal imputée. Je corrige ce qui doit l'être, et je maintiens le reste avec les données. L'objectif n'est pas d'avoir raison, c'est d'avoir le même chiffre pour décider.
RÉSULTAT	Dans le cas des deux magasins pilotes, c'est cette façon de faire qui a fait que les directeurs ont fini par m'appeler eux-mêmes pour comprendre un écart.

Appui dans votre profil : Logique : vous partez des faits. Et une méthode délibérée d'écoute pour compenser un trait empathique discret.

Piège à éviter : Répondre « les chiffres sont les chiffres ». Votre évaluation signale un risque de rigidité perçue : montrez la part d'écoute.

9 Décrivez une situation où vous avez dû changer de plan en cours de route.

Question qui vise directement votre point de vigilance sur la flexibilité. Le jury veut voir comment vous gérez l'imprévu.

- SITUATION** [Choisissez une situation réelle : une clôture perturbée par un incident informatique, un changement de périmètre d'un magasin, une demande urgente de la direction en pleine construction budgétaire.]
- ACTION** Ma première réaction est d'évaluer ce qui reste tenable : les livrables qui ne bougent pas, ceux qui doivent être reportés, ceux qui changent de forme. Je l'écris en quelques lignes et je le fais valider par la direction, ce qui évite de courir dans tous les sens. Ensuite je réorganise le calendrier avec les personnes concernées.
- RÉSULTAT** [Précisez le résultat : délai tenu, livrable allégé mais fiable, décision prise à temps.] J'ai appris à prévoir, dans chaque calendrier, une marge pour l'imprévu.

Appui dans votre profil : Discipliné et ordonné : votre façon de gérer l'imprévu passe par la replanification, ce qui est une force si vous la présentez ainsi.

Piège à éviter : Choisir un exemple où tout s'est bien passé sans difficulté. Le jury veut voir l'inconfort et la manière dont vous l'avez traversé.

10 Comment présentez-vous une mauvaise nouvelle à une direction générale ?

Le jury évalue votre courage managérial et votre sens de la communication avec un décideur.

- SITUATION** [Exemple vécu : un écart budgétaire significatif, une dérive de démarque sur un magasin, un résultat mensuel en dessous des attentes.]
- ACTION** Je préviens tôt, dès que j'ai une certitude raisonnable, plutôt que d'attendre une analyse complète. Je commence par le chiffre et son impact, en une phrase. Puis je donne les causes identifiées, ce qui reste à vérifier, et deux options avec ma recommandation. Je garde le détail pour les questions.
- RÉSULTAT** [Précisez la décision prise.] Une direction préfère une mauvaise nouvelle à temps avec une recommandation, à une analyse parfaite trop tard.

Appui dans votre profil : Rationnel : décision nette dès que les données suffisent. La structure « chiffre, causes, options, recommandation » compense le point de vigilance sur la communication.

Piège à éviter : Attendre d'avoir tout compris avant de parler. C'est la tentation d'un profil logique et discipliné ; nommez-la et montrez que vous la maîtrisez.

11 Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

Le jury vérifie la cohérence entre vos ambitions et ce que le groupe peut offrir, et votre stabilité probable.

- SITUATION** Dans cinq ans, je me vois avoir fait du contrôle de gestion de ce groupe un outil de pilotage utilisé par les sites eux-mêmes, et non seulement par la direction.

ACTION	Concrètement, cela veut dire une équipe formée, des standards communs à tous les sites, et des revues de performance où les responsables de site viennent avec leurs propres analyses. Si cela se fait, l'étape suivante pourrait être un rôle élargi vers la direction financière ou le pilotage de la performance opérationnelle.
RÉSULTAT	Mais la première étape, et elle prendra bien deux ans, c'est de réussir ce poste-ci.

Appui dans votre profil : Réflexion stratégique : vous projetez un système, pas un titre.

Piège à éviter : Répondre « à votre place » ou, à l'inverse, ne rien projeter. Le jury veut de l'ambition reliée au poste.

12 Quelles sont vos prétentions salariales et vos conditions ?

Question de cadrage : le jury vérifie que vous connaissez votre valeur et que vous savez négocier sans rigidité.

SITUATION Je me suis renseigné sur les pratiques du marché pour un responsable du contrôle de gestion multi-sites dans l'agroalimentaire [précisez votre source : annonces, réseau, données de rémunération].

ACTION Ma fourchette est de [à compléter] brut annuel, en fonction du périmètre exact, de la taille de l'équipe et du variable. Je suis plus attentif au périmètre et à la marge de manœuvre qu'à la borne haute de la fourchette.

RÉSULTAT Je suis disponible à [précisez : date, préavis]. Pour le reste, je préfère que nous en parlions une fois que nous serons d'accord sur le poste lui-même.

Appui dans votre profil : Diplomate, modéré mais présent quand c'est préparé : préparez cette réponse mot à mot.

Piège à éviter : Donner un chiffre unique, ou éviter la question. Donnez une fourchette argumentée et ramenez au périmètre.

Trois questions pièges liées à vos points de vigilance

Ces questions sont construites sur les points de vigilance de votre évaluation. Un jury ne les posera pas forcément en ces termes, mais il cherchera ces informations.

13 Vous semblez quelqu'un de réservé. Comment allez-vous vous imposer face à des directeurs de site qui ont vingt ans de maison ?

Vise votre point de vigilance sur la communication interpersonnelle et votre trait introverti. Le jury veut savoir si votre réserve est une faiblesse d'autorité ou un style.

SITUATION Je suis effectivement quelqu'un qui écoute avant de parler et qui prépare ses interventions. Je ne cherche pas à m'imposer par le volume.

ACTION Mon autorité vient de trois choses : des chiffres justes, une méthode que je co-construis avec les responsables de site, et une position que je tiens une fois qu'elle est argumentée. Avec les directeurs de magasin du suivi hebdomadaire, c'est ainsi que j'ai obtenu qu'ils utilisent le dispositif et m'appellent eux-mêmes.

RÉSULTAT Face à des directeurs de site expérimentés, je commencerai par aller sur place, comprendre leur production, et leur montrer ce que le contrôle de gestion peut leur rendre. On s'impose beaucoup mieux quand on est utile.

Appui dans votre profil : Logique et pragmatisme logique. La réponse reconnaît le trait, donne la parade et apporte la preuve des magasins pilotes.

Piège à éviter : Se défendre (« je ne suis pas si réservé ») ou se dévaloriser (« c'est vrai, c'est un problème »). Reconnaître, puis montrer ce que cela produit.

14 Vous aimez les plans et les calendriers. Chez nous, une rupture d'approvisionnement peut tout changer en une matinée. Comment allez-vous tenir ?

Vise votre point de vigilance sur la flexibilité face à l'imprévu, et vos traits adaptable et flexible discrets.

SITUATION J'ai effectivement besoin d'un cadre, et je le construis vite. Ce n'est pas incompatible avec l'imprévu : c'est ce qui permet de l'absorber.

ACTION Dans mes calendriers de clôture, j'intègre une marge pour l'imprévu et je sais à l'avance quels livrables peuvent glisser et lesquels ne le peuvent pas. [Citez une situation vécue d'imprévu absorbé.] Le jour d'une rupture d'approvisionnement, ce dont la direction a besoin, c'est de quelqu'un qui dit en une heure ce que cela coûte et quelles options existent. Cela demande précisément d'avoir, avant la crise, des modèles prêts et des données fiables.

RÉSULTAT Je ne vous promets pas d'aimer l'imprévu ; je vous promets de l'avoir préparé.

Appui dans votre profil : Discipliné et ordonné, retournés en atout : la planification comme condition de l'agilité.

Piège à éviter : Prétendre être très adaptable. Vos résultats et votre style le contrediront ; le jury préfère la cohérence.

15 On a du mal à voir ce qui vous passionne dans ce métier. Qu'est-ce qui vous fait vibrer ?

Vise votre point de vigilance sur l'expression des émotions. Le jury cherche votre moteur, pour prédire votre engagement.

SITUATION Ce qui me motive, c'est le moment où un chiffre devient une décision que quelqu'un d'autre prend de lui-même.

ACTION Sur le suivi des marges, ce qui m'a vraiment plu, ce n'est pas la baisse de 0,4 point ; c'est le jour où un directeur de magasin m'a appelé avant notre point pour comprendre un écart qu'il avait repéré seul. Sur le budget, c'est quand la direction a fait varier elle-même les hypothèses en séance. Je construis des outils pour que les gens pilotent mieux, et je le vois se produire.

RÉSULTAT Ce poste multi-sites, c'est l'occasion de provoquer cela à une autre échelle, avec des responsables de production qui ne me connaissent pas encore.

Appui dans votre profil : Orientation vers l'action concrète, et la phrase « ce qui m'a plu » préparée dans le module Ananas Essentiel.

Piège à éviter : Répondre par des abstractions (« j'aime les chiffres », « j'aime la rigueur »). Racontez un moment précis, avec une personne dedans.

CONSEIL**La méthode pour toute question sur une faiblesse**

Quatre temps. Reconnaître, en une phrase, sans minimiser ni dramatiser (« C'est vrai, je prépare beaucoup »). Contextualiser : dans quelles situations ce trait coûte, dans lesquelles il sert. Montrer la pratique compensatoire, avec un exemple vécu. Revenir au poste : ce que cela apporte au groupe. Entraînez-vous sur chacun de vos trois points de vigilance jusqu'à tenir la réponse en moins d'une minute.

Les questions que vous poserez au recruteur

Un responsable pose des questions de responsable. Les deux premières découlent directement des environnements qui conviennent à votre profil.

Comment se prennent aujourd'hui les décisions d'investissement ou d'arbitrage entre sites : sur dossier, en comité, ou au fil de l'eau ?

La réponse vous dit si le groupe décide sur des analyses (ce qui vous convient) ou dans l'urgence permanente (ce qui vous use). Elle vous indique aussi quelle place le contrôle de gestion occupe réellement.

Quel est le rythme des imprévus majeurs sur un trimestre type, et comment la direction financière s'organise-t-elle pour les absorber ?

Question directement liée à votre trait flexible discret. Posée ainsi, elle montre que vous avez conscience de la réalité industrielle et que vous l'abordez par l'organisation.

Quels sont les trois chiffres que vous regardez chaque semaine, et lesquels vous manquent ?

Vous apprenez ce que la direction attend vraiment et ce qui n'existe pas encore : c'est votre futur plan des six premiers mois.

Comment les responsables de site vivent-ils aujourd'hui le contrôle de gestion : comme un service ou comme un contrôle ?

La réponse vous indique le travail d'adhésion à mener, et montre au jury que vous l'avez identifié comme un enjeu de responsable.

Quelle est la composition de l'équipe, et qu'attendez-vous de moi sur son développement dans la première année ?

Vous traitez de front le sujet du management, et vous obtenez les critères sur lesquels vous serez jugé.

Quel niveau de standardisation existe entre les sites sur les outils et les formats de reporting ?

Votre point fort « ordonné » trouve ici son terrain ; la réponse vous dira si le chantier d'harmonisation est prioritaire.

Comment la DAF et le directeur général travaillent-ils ensemble sur les sujets de performance ?

Question délicate mais légitime pour un futur responsable : elle vous renseigne sur le type de management que vous trouverez, point structurant de votre tableau d'environnements.

Votre préparation : la veille et le jour J**J-7**

3 h

Construire les briques

- Rédigez vos trois réalisations au format STAR en complétant tous les crochets de ce module avec vos chiffres réels.
- Préparez une phrase « ce que j'ai appris » pour chaque réalisation.
- Renseignez-vous sur le groupe : sites, produits, actualité, et notez une raison précise de le rejoindre.
- Enregistrez-vous en disant le pitch 60 secondes ; réécoutez et coupez ce qui dépasse.

Indicateur : Trois fiches STAR complétées, pitch tenu en moins de 70 secondes à l'enregistrement.

J-2

1 h 30

Simuler l'imprévu

- Demandez à une personne de confiance de vous poser les quinze questions de ce module dans un ordre aléatoire, en vous interrompant une ou deux fois.
- Entraînez la règle « conclusion d'abord » sur chaque réponse.
- Préparez vos sept questions au jury sur une fiche, et choisissez les trois que vous poserez en priorité.

Indicateur : Vous avez répondu à une question inattendue sans perdre le fil, grâce à la phrase de transition.

La veille

45 min

Alléger

- Relisez uniquement le pitch, les trois fiches STAR et les trois réponses aux questions pièges. Pas davantage.
- Préparez vos documents : CV, fiche de questions, un exemple de tableau de bord anonymisé si vous êtes autorisé à le montrer.
- Vérifiez le lieu, l'horaire, le nom et la fonction exacts de vos deux interlocuteurs.
- Couchez-vous à une heure raisonnable : votre évaluation indique que vous donnez le meilleur de vous-même reposé et au calme.

Indicateur : Tout est prêt la veille au soir ; aucune préparation le matin même.

Le jour J

Entretien

Tenir la posture

- Arrivez quinze minutes en avance et restez seul quelques minutes : c'est votre mode de recharge.
- Dès la première question, appliquez « conclusion d'abord ». Regardez alternativement la DAF et le directeur général.
- Si le jury dévie du plan, utilisez la phrase de transition et revenez à une brique.
- Terminez par vos trois questions prioritaires et par une phrase de conclusion sur votre intérêt pour le poste.

Indicateur : Vous avez prononcé vos trois chiffres clés, posé au moins deux questions, et dit une phrase sur ce qui vous motive.

Après l'entretien

Message de remerciement et de relance

à copier

Madame, Monsieur,

Je vous remercie pour notre échange de ce [jour] au sujet du poste de responsable du contrôle de gestion. Il a confirmé mon intérêt pour le périmètre multi-sites et pour le travail d'harmonisation que vous avez décrit.

Comme évoqué, je vous joins [un exemple anonymisé de tableau de bord / la synthèse de ma méthode de suivi hebdomadaire des marges], qui illustre la façon dont je fais adhérer les responsables de site à une discipline de gestion.

Je reste à votre disposition pour tout complément et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Manuel N.

À envoyer dans les 24 heures, à la DAF avec le directeur général en copie si vous avez son adresse. Une seule pièce jointe, courte, promise en entretien.

À noter à chaud, dans l'heure qui suit

- Les trois questions qui vous ont le plus gêné, et ce que vous auriez voulu répondre.
- Ce que le jury a semblé retenir : sur quoi a-t-il rebondi, sur quoi est-il passé vite.
- Les informations obtenues sur l'organisation (décisions, imprévus, équipe) et ce qu'elles changent à votre envie.
- Un fait que vous avez découvert sur le groupe et que vous pourrez réutiliser au second entretien.
- Votre niveau d'énergie en sortant : c'est un indicateur fiable de l'adéquation entre vous et l'environnement.

Hypothèses à confronter à votre expérience

- Le niveau de formalisme de l'entretien : un groupe agroalimentaire familial et un groupe coté n'attendent pas la même posture. Renseignez-vous.
- La présence éventuelle d'un troisième interlocuteur (DRH, directeur industriel) : préparez une brique sur la production si c'est le cas.
- Votre réel niveau de maîtrise des coûts de revient industriels : la réponse proposée suppose une connaissance partielle, ajustez-la.
- La possibilité de montrer un extrait anonymisé de votre tableau de bord : vérifiez ce que votre employeur actuel autorise.

PLAN 30 JOURS

Votre plan d'action sur 30 jours

Votre entretien a lieu dans trois semaines : ce plan concentre la préparation sur les vingt premiers jours et consacre la dernière semaine à l'après-entretien. Il reprend les livrables de ce dossier et les ordonne, à raison de trois à cinq heures par semaine.

Le principe

Une seule priorité par semaine, un indicateur observable par étape, et une charge compatible avec votre poste actuel en période de clôture. Les trois premières semaines préparent l'entretien ; la quatrième capitalise, quel que soit le résultat. Chaque action renvoie à un élément précis du dossier : vous n'avez rien à inventer, seulement à faire.

CONSEIL

Votre évaluation décrit un profil discipliné et ordonné : bloquez dès maintenant les créneaux dans votre agenda, de préférence en début de journée ou le week-end, au calme. Un plan que vous avez planifié, vous le tiendrez. Un plan laissé « quand j'aurai le temps » entrera en concurrence avec la clôture, et perdra.

Semaine par semaine

Semaine 1

4 h

Vérifier la lecture et compléter les faits

Vous approprier vos résultats et réunir vos chiffres réels.

- Réalisez l'exercice 1 du module Ananas Essentiel (relecture d'expérience, 20 minutes).
- Lancez l'exercice 2 (confrontation) : envoyez le message aux deux personnes choisies, les réponses arriveront en semaine 2.
- Complétez tous les crochets des douze réponses STAR avec vos chiffres et situations réelles.
- Rédigez vos trois phrases « ce que j'ai appris », une par réalisation.

Indicateur : Les douze réponses ne contiennent plus aucun crochet ; les trois phrases sont écrites.

Semaine 2

5 h

S'entraîner à l'oral

Passer de l'écrit à la parole, avec la règle « conclusion d'abord ».

- Enregistrez le pitch 60 secondes cinq fois ; conservez la meilleure version et réécoutez-la chaque matin.
- Travaillez les trois réponses aux questions pièges jusqu'à les tenir en moins d'une minute chacune.
- Exploitez les retours de l'exercice 2 : ajustez le pitch si les adjectifs reçus révèlent un décalage.
- Réalisez l'exercice 3 (projection dans le poste) et finalisez vos trois questions prioritaires au jury.
- Renseignez-vous sur le groupe et notez une raison précise de le rejoindre.

Indicateur : Pitch tenu en moins de 70 secondes ; trois questions pièges répondues à voix haute sans notes.

Semaine 3

3 h hors entretien

Simuler, alléger, passer l'entretien

Suivre les étapes J-7, J-2, la veille et le jour J du module Entretien.

- J-7 : relecture complète des fiches STAR, préparation des documents.
- J-2 : simulation avec une personne de confiance, questions dans le désordre, avec interruptions.
- La veille : relecture légère, préparation matérielle, repos.
- Jour J : appliquez « conclusion d'abord », posez vos questions, prononcez vos trois chiffres.
- Dans les 24 heures : envoyez le message de remerciement et notez vos impressions à chaud.

Indicateur : Entretien passé ; message envoyé ; notes à chaud rédigées.

Semaine 4

2 h

Capitaliser

Tirer les enseignements, quel que soit le résultat, et préparer la suite.

- Relisez vos notes à chaud et comparez-les aux points de vigilance du module Ananas Essentiel : lesquels se sont manifestés ?
- Si un second entretien est prévu, préparez une brique sur le sujet que le jury a le plus creusé.
- Si la réponse est négative ou tarde, demandez un retour précis à la DAF : une phrase sur ce qui a manqué vaut plus qu'une semaine de supposition.
- Mettez à jour vos trois fiches STAR avec ce que l'entretien vous a appris : elles serviront pour la suite.

Indicateur : Un retour demandé ou obtenu ; trois fiches STAR mises à jour.

Vos trois rendez-vous avec vous-même

Jour 10

Quinze minutes. Les crochets sont-ils tous complétés ? Le pitch tient-il en une minute ? Les deux personnes de l'exercice 2 ont-elles répondu ? Si l'une des réponses est non, réduisez la semaine 2 à l'essentiel : pitch et questions pièges.

Jour 20

Quinze minutes, après l'entretien. Qu'avez-vous réussi à faire de ce que vous aviez préparé ? Quelle question vous a surpris ? Votre niveau d'énergie en sortant vous dit-il quelque chose sur l'environnement ? Notez-le avant d'oublier.

Jour 30

Quinze minutes. Où en est le processus ? Qu'avez-vous appris sur votre manière de vous présenter, à réutiliser quelle que soit l'issue ? Quel est le point de vigilance qui a le plus joué, et quelle pratique gardez-vous pour le travailler dans votre poste actuel ?

Si vous décrochez

Une clôture difficile, une semaine chargée, et le plan prend du retard : c'est normal. Reprenez à la semaine en cours, pas au début. Réduisez l'ambition : le pitch et les trois questions pièges suffisent à faire la différence si vous n'avez le temps que pour cela. Gardez l'indicateur de la semaine comme seul objectif.

POINT DE VIGILANCE

Le point de vigilance qui peut faire dérailler ce plan

Votre profil logique et discipliné risque de transformer la préparation en projet exhaustif : relire tout le dossier, réécrire les douze réponses, chercher encore des informations sur le groupe. L'entretien ne récompense pas l'exhaustivité, il récompense la clarté. Si vous dépassez le temps prévu pour une semaine, c'est le signal d'arrêter et de passer à l'oral.

Et après 30 jours

- Poursuivre seul : les fiches STAR, le pitch et la règle « conclusion d'abord » se réutilisent à chaque entretien, interne ou externe.
- Réserver l'option Restitution avec un consultant en recrutement (visio de 45 minutes) pour relire ensemble l'entretien passé et ajuster la préparation d'un second tour.
- Si le poste est obtenu, le parcours « Demander une promotion / évolution interne », disponible à la carte sans repasser le test, contient un plan des 90 premiers jours adapté à un profil comme le vôtre.
- Si vous reconsidérez votre projet, le parcours « Comprendre mes soft skills », lui aussi disponible à la carte, approfondit la question des environnements qui vous conviennent.

Hypothèses à confronter à votre expérience

- La date exacte de l'entretien : si elle avance ou recule, décalez les semaines sans modifier leur contenu.

Mentions

À propos de ce dossier

Nature du document. Ce dossier est un éclairage professionnel. Il s'appuie sur une auto-évaluation déclarative de vos préférences de fonctionnement (questionnaire de personnalité et de soft skills d'environ 15 minutes) et sur les informations que vous avez fournies dans votre formulaire de contexte. Il ne constitue ni un diagnostic psychologique, ni un bilan de compétences au sens du Code du travail, ni une prestation de coaching, et n'est pas éligible au CPF. Il ne garantit aucun résultat : ni emploi, ni promotion, ni rémunération.

Rédaction. Le dossier est rédigé avec l'aide de l'intelligence artificielle selon une méthode conçue par les consultants en recrutement de Talentys RH (éditeur d'Ananas). Les hypothèses y sont distinguées des faits et signalées comme telles. Une relecture et une correction par un consultant sont possibles sur simple demande à l'adresse ci-dessous. L'option « Restitution avec un consultant en recrutement » (visio de 45 minutes) permet d'approfondir cette lecture ; un parcours à la carte peut être ajouté à tout moment, sans repasser le test, pendant 12 mois.

Vos données. Vos résultats et ce dossier vous sont réservés. Lorsque le service est financé par un employeur, un CSE ou un organisme, celui-ci n'a pas accès à vos résultats individuels, sauf si vous choisissez de les partager. Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement de vos données.

Indépendance. Ananas est indépendant des missions de recrutement conduites par Talentys RH : il n'est jamais imposé à un candidat et ne conditionne l'accès à aucun emploi.

Contact. bonjour@ananas-potentiel.fr · ananas-potentiel.fr · talentysrh.com

Talentys RH — SARL, cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines — Immeuble les Amandiers, ZI La Lézarde, Voie n° 1, 97232 Le Lamentin, Martinique — RCS 914 610 266.

Dossier généré le 13 octobre 2026 · moteur Ananas v2.0.0 · réf. TP-2026-EX01



ananas potentiel